DOI：10.19694/j.cnki.issn2095-2457.2022.20.53

高职信息技术类“双师型”教师专业发展特点、挑战、突破

欧剑锋[1] 范 焕[2]
（1.湖南信息职业技术学院人事处，湖南 长沙 410200；
2.湖南商务职业技术学院旅游管理学院，湖南 长沙 410205）

【摘 要】“双师型”教师的专业发展程度是决定高职院校教育质量高低的关键指标。文章以高职信息技术类“双师型”教师为研究对象，发现其专业发展具有个体差异化、走向多样化、过程动态化等特点，同时面临着不同发展阶段教师个体差异，知识更新、技术变革快速，缺乏发展自觉、专业不专任的现实挑战。基于此，着重从师资培养、个人专业发展动力及自主发展意识三方面提出了高职院校信息技术类“双师型”教师专业发展的提升路径。

【关键词】信息技术类；“双师型”教师；教师专业发展

0 引言

随着教学改革的深化，高职院校教师专业发展研究成果越来越丰富，但针对某一专业领域的“双师型”教师专业发展的研究更是少之又少。2020 年 1 月，教育部印发的《教育部关于公布 2020 年高等职业教育专业设置备案和审批结果的通知》显示：2020 年我国高职（专科）院校 1468 所，其中 831 所开设有信息技术类专业，位居全国专业点数第四；湖南省内有 35 所高职（专科）院校开设有信息技术类专业[1]。与此同时，几乎所有高职（专科）院校学生都要学习信息技术类课程的公共课。信息技术类专业热度持续上升，给信息技术类专业师资队伍建设带来了挑战。在此背景下，本文分析当前高职信息技术类“双师型”教师专业发展的特点、现实挑战，提出其专业发展的提升路径。

1 “双师型”教师专业发展的特点

1.1 专业发展个体差异化

教师在学生面前呈现的是其全部人格，而不只是“专业”，“双师型”教师专业发展的各阶段周期和专业发展水平存在个体差异。一方面，从教育学的角度来看，个人的认知能力、人格特质、教学效能感、文化背景、研究氛围、机会等不同，其专业发展水平也不同。另一方面，在同一高职院校、同一专业，即使年龄、教龄、专业水平等各方面条件近似，个人的职业认同和对专业发展的态度对各阶段周期的影响也存在很大差异。“群体”是教师专业发展依赖的重要形式，而且个体表现出来的工作状态不仅能影响自身的教学行为和教学效果，甚至还会因为“从众”效应的影响，使其个人感受逐渐转化为群体感受，如若任其发展还可能对群体性格形成潜移默化的影响，进而对整个学校的教师专业发展生态环境产生影响。

1.2 专业发展走向多样化

由于信息技术发展迅速，知识更新速度非常快，进入新时代必然要对信息技术类“双师型”教师发展提出新的要求。在教育信息化的发展时代背景下，高职院校信息技术类“双师型”教师专业发展的走向主

收稿日期：2022-01-27
※基金项目：2020 年湖南省教育厅科学研究项目“新时代高职“双师型”教师专业发展支持机制研究”（20C1319）成果。
作者简介：欧剑锋，硕士，研究方向为职教师资管理。
范焕，硕士，研究方向为教育经济管理。

(C)1994-2023 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

要有三个方面：一是通过服务学生信息化方面来提升教师专业发展，即从课程教学出发，提升信息技术学科专业课程和公共课程教学的水平，由原来注重传统的讲授法向注重培养学生信息素养转变；二是通过学科信息化服务方面来提升专业发展，即从信息技术与课程融合方面做文章，提升课程设计和指导信息化教学的能力，从“技工角色”转变为专家；三是通过学校信息化服务方面来提升专业发展，即从系统决策能力出发，提升学校层面信息化发展的顶层设计规划能力，从整体发展的“空中楼阁”走向个人信息化系统规划。

1.3 专业发展过程动态化

中国教育学家叶澜认为教师专业发展可以理解为教师的专业成长或教师所在专业结构、专业素养不断的完善的一个动态发展过程。教师专业发展是动态化的、持续发展的过程，教学是建立在教师学习的基础上的，促进教师专业化发展的同时，教师的专业发展也应适应学习化社会、终身化学习的需要。因此，信息技术类“双师型”教师专业发展要求会随着社会信息技术发展的新趋势、学校发展的新要求、教师及学生需求而发生变化，这一发展过程因人、因时、因地、因情而异，是终身的、整体的、全面的、动态化的、持续的。

2 “双师型”教师专业发展的现实挑战

2.1 不同发展阶段教师个体差异带来的挑战

教师专业发展具有一定的阶段性特点，不同教龄、学科、职称等级的教师由于实际情况的差异，所处教学发展阶段的不同，进而具有不同的专业发展需求。尽管全球教师专业发展趋势具有专业标准趋同化特征，但教师的专业发展是“自己”的发展，教师根据自己的特点选择个性化的发展，而不是千人一面的发展。首先，在“双师型”教师专业发展过程中，各高校教师培养在一定程度上过于注重教师的相互交流与合作，但却忽略了教师专业发展的个体差异和个性化的要求，其培养内容与教师教育教学实践脱节，不能有效解决教师面临的困惑和疑问，这样的内容对于有着个性化专业发展需求的信息技术类“双师型”教师来说，是没有价值的。其次，高校培养方式往往“一刀切”，忽略了对教师个体差异以及对教师不同发展阶段的关注[2]，使得教师学习的内在动机和谋求自我发展的力量未能充分激发，培养效果也难以落到实处。

2.2 知识更新、技术变革快速带来的挑战

当今知识更新速度加快，教学的现实是：“知识”潮涌并急速更新，教育“经验”不断被前沿技术革新和颠覆，学生获取知识的渠道多样化，师生都能通过网络快速获得与专业相关的海量化学习资源，课堂学习不再是学生获取知识的唯一渠道，教师仅仅依赖学历教育获得的专业知识或在岗期间积累的碎片化知识和经验已不足以应对个性化鲜明的学生对知识的探求。首先，“双师型”教师除了承担正常的教学工作、学科教学科研工作以外还负担着学生实践能力培养工作，工作任务繁重且复杂，大部分“双师型”教师难以获得系统性的学习培训，这样使得“双师型”教师的专业思想、专业知识和专业能力跟不上教育的需求。其次，由于信息技术类专业知识更新快，导致教师专业发展滞后与信息技术知识快速更新形成差距，这就使得信息技术类“双师型”教师专业发展面临一定的挑战性。

2.3 教师专业自主发展动力不足、热情不高带来的挑战

信息技术类“双师型”教师专业发展不自觉地受区域发展、技术革新的牵引，导致主体性薄弱，使其在教育信念、专业知识及教学能力上难以契合信息化时代的现实需求，具体表现为专业发展的迷失和专业发展被动。与此同时，教师专业发展过程呈现边缘性进阶和抽离折返并存的特点，一些“双师型”教师针对专业发展标准而发展，目的性太强。甚至到成为专家型“双师型”教师后，特别是学校对其培养关注度发生转移时，一旦缺乏外界刺激，就会出现教师专业自主发展动力不足、热情不高的情况，例如，不再参与日常教学，甚至不再参与教学研究及教研活动，慢慢地就“躺平”了。进入新时代，信息技术革新速度加快，意味着教师面临着更为强烈的教师专业发展的诉求，亟须唤醒教师专业自主发展意识和提升教师自主发展能力，由“强目的性的、阶段性的被动受训”状态转向基于教师个体的“终身的、持续的自觉研修”状态。

3 “双师型”教师专业发展的提升路径

3.1 分层分类优化师资培养

当前我国“双师型”教师培训实施国家—省、市级（区县）级—校级三层次培训制度，在《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》[3]中提出到 2022 年建设 100 家校企合作的“双师型”教师培

(C)1994-2023 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

养培训基地的目标。但高职“双师型”教师的专业素养提升依然存在不同层次和不同类型混乱的问题，这就需要分层分类的提升，才能更好地胜任高素质技术技能人才的培养[4]。目前大多数高校信息技术类专业师资培训多是以国家级和省级培训为主，开展形式表现为集中培训或规定学时的全员线上培训，难以满足各层级“双师型”教师的个性化需求。高职院校应分层分类促进“双师型”教师专业成长，将“双师型”教师分为高层次教师、中青年骨干教师和青年教师三个培养层次。在开展培训前，各高职院校可以开展信息技术类“双师型”教师培训需求调研，“自上而下”地收集培训需求。在统筹安排的基础上，尊重教师个人专业发展规律和教育教学规律，以“1+N”的形式，坚持校本培训和校外培训相结合、必选项目与自选项目相结合的原则，为“双师型”教师提供“私人订制”式培训项目。且不同层次的培训采取递进方式安排培训内容，避免业务范围叠加或培训组织机构职能混乱的现象。

3.2 内外联动激发发展活力

由于职业教育的双重属性，高职院校“双师型”教师不仅要具备扎实的理论知识更需要具备丰富的实践技能。虽然近年来政府对“双师型”师资队伍培养高度重视，但在以往的“双师型”培养过程中，鲜少从个人、同领域专家型“双师型”教师、学校、政府、社会共同作用的角度出发，结合各专业“双师型”教师专业发展特点，内外联动激发专业发展活力。首先，从校内教师专业发展生态环境来看，个人能力难以改变外界干扰，新手型“双师型”教师不妨从更新自身观念出发，多途径探索自身专业发展潜能。校内各专业领域的专家型教育名师可以根据自身发展经验引导低层级“双师型”教师选择最优发展方向，并提供可施行的发展建议。高职院校还应专门设立负责各专业群“双师型”教师专业发展的组织机构，统筹校内外发展资源，负责筹划、组织、管理各领域“双师型”教师专业发展活动，从而保障“双师型”教师专业发展的可持续性。其次，从“双师型”教师专业发展的外部生态环境来看，高职院校信息技术类“双师型”教师的专业发展不仅需要提升个人的专业发展能力，还离不开教育部门、企业行业等外部力量的支持。国家和政府需提供政策、法律和资金上的支持，并制定“双师型”教师专业发展的统一标准。各级各类教育部门再依据此标准制定分专业领域“双师型”教师专业发展质量标准，并保障其实施[5]。

3.3 积极干预强化发展意识

教育信念是激活、维持“双师型”教师专业发展动机的强劲内源动力，对激发教师专业发展起着至关重要的作用。在传统观念里，高职院校被认为是培养技术技能型“打工”人才的摇篮，这种观念不仅影响了学生的学习积极性，更削弱了教师的专业发展信念。如果教师教育信念缺失，就会消耗对自身专业发展的热情和耐心，那么专业发展一旦遇到瓶颈，就会使其失去信心从而遭遇发展“停摆”。针对这一现象，首先，应加强自我反思，反思自身职业认同感是否处于低水平状态，反思是否贬低了自身社会价值，反思是否全身心地投入个人专业发展规划中，反思是否缺失了突破瓶颈的决心以及专业发展征途中的高度自觉。在“双师型”教师个人专业发展过程中，应对个人教育信念时刻保持适当的警醒态度，及时清除校级的教育信念，从而不断完善自身。其次，可以针对不同发展阶段的教师的心理特点进行分析，正确认识自身专业发展短板，正确分析个人发展情况，并依此制定合理的专业发展途径及目标。最后，针对专兼职教师、企业实践指导教师的专业发展情况进行分类指导、分类管理，运用大数据手段实施全程信息化管理，建立“双师型”教师专业发展个人电子档案，构建有针对性地、多样化的专业发展支持体系，帮助其补充与完善各类发展资源，同时优化自身专业发展规划。

4 结语

“双师型”教师专业发展是高职信息技术类专业发展的重要保障，不同时期的“双师型”教师专业发展有着不同的挑战。高职教育管理者应把握好信息技术类教师“双师型”教师专业发展特点，从师资培养、个人专业发展动力及自主发展意识三方面稳步推进教师专业发展，从而推动高等职业教育高职质量。

【参考文献】

[1]教育部.教育部关于公布2020年高等职业教育专业设置备案和审批结果的通知[J].中华人民共和国教育部公报,2020(4):28.
[2]宁晓静.转型背景下新建地方本科院校教师专业发展的影响因素及策略[J].教育与职业,2016(3):64-66.
[3]教育部,国家发展改革委,财政部,等.教育部等四部门关于印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》的通知[J].中华人民共和国教育部公报,2019(11):30-34.
[4]钟斌.高职“双师型”教师分层分类培训的生成逻辑与实施进路[J].职教论坛,2021,37(8):95-102.
[5]王军,杨洋.“双高”建设视角下高职教师专业发展的逻辑、问题与路径[J].教育与职业,2021(14):64-71.

(C)1994-2023 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net